

УТВЕРЖДЕНО

Советом Ассоциации арбитражных
управляющих «СИБИРСКИЙ ЦЕНТР
ЭКСПЕРТОВ АНТИКРИЗИСНОГО
УПРАВЛЕНИЯ»

Протокол №32 от 24.01.2025г.

Председатель Совета Ассоциации



_____ **И.В. Гладков**

Положение

**«О развитии Ассоциации, мотивации и стимулировании членов ААУ
«СЦЭАУ»**

**г. Новосибирск
2025г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о развитии Ассоциации, мотивации и стимулировании членов Ассоциации Арбитражных управляющих «СИБИРСКИЙ ЦЕНТР ЭКСПЕРТОВ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ» (далее- ААУ «СЦЭАУ», «Ассоциация») — является локальным нормативным актом, который Ассоциация принимает самостоятельно.

1.2. Настоящее Положение описывает формы, способы мотивации членов Ассоциации, условия создания мотивационной среды и развития Ассоциации и механизм проведения оценки для предоставления стимулирующего поощрения членам Ассоциации.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех арбитражных управляющих - членов ААУ «СЦЭАУ».

1.4. Положение разрабатывается Ассоциацией и утверждается Советом Ассоциации.

1.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Советом Ассоциации и действует неопределенный срок.

1.6. Настоящее положение применяется к отношениям, возникшим после даты утверждения настоящего Положения.

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения Совета Ассоциации.

2. Назначение и цели

2.1. Комплексная система стимулирования арбитражных управляющих имеет своей целью:

- совершенствование среды для личностного, профессионального роста, достижение успешности арбитражных управляющих и их включение в решение поставленных задач Ассоциации;
- продвижение Ассоциации, формирование положительного профессионального имиджа в СМИ, интернете, и поддержание положительной репутации организации и ее членов.

2.2. Мотивация направлена на стимулирование и поощрение арбитражных управляющих, повышение уровня лояльности к Ассоциации посредством создания определенных мотивационных условий, которые будут побуждать арбитражных управляющих быть приверженцами ценностей Ассоциации и корпоративной культуры.

2.3. У Ассоциации цель управления мотивацией и стимулированием заключается в возможности понять и учесть систему потребностей, целей и интересов членов Ассоциации, а также улучшение показателей по количеству вступающих членов в Ассоциацию.

2.4. Для членов Ассоциации целью является получение социальных благ, направленных на удовлетворения личных потребностей в виде признания, стремления к росту, карьере.

3. Принципы мотивации

3.1. Для мотивации арбитражных управляющих Ассоциация дает возможность удовлетворения существующих потребностей:

- социальных: единение сообщества, стимулирование социальной активности членов Ассоциации;
- потребности в уважении: предоставление интересных процедур, оценка достигнутых результатов, профессиональное обучение и переподготовка;
- потребности в самовыражении: возможность использовать личностный потенциал и развивать свои способности;
- потребность в безопасности: комфортный вход в профессию под управлением опытного наставника, а также квалифицированная юридическая помощь в защите по жалобам и взысканию убытков с целью сохранения компенсационного фонда.

3.2. Система мотивации Ассоциации базируется на следующих принципах:

- мотивация призвана помогать решать задачи развития Ассоциации, а также задачи по реализации укрепления и профессионального роста сообщества арбитражных управляющих;
- мотивация охватывает все членов Ассоциации;
- система мотивации постоянно совершенствуется.

4. Условия создания мотивационной среды

Условия создания мотивационной среды:

- формирование устойчивой мотивации профессионального роста (концентрация на том, что важно и что мотивирует в работе, а также создание условий для личного роста и развития);
- развитие системы повышения квалификации членов Ассоциации;
- работа с наставниками, поддержка впервые принятых в состав Ассоциации и не имеющих необходимых умений, и навыков начинающих арбитражных управляющих;
- обратная связь с членами Ассоциации, учет их мнений;
- механизм оценки заслуг и учета результатов;
- акцентирование внимания на лучших результатах;
- поощрение;
- создание условий для обмена результатами профессиональной деятельности, обеспечение существования дискуссионной площадки

(совместные группы, предоставление арбитражными управляющими докладов/отчетов об участии в конференциях/форумах и др.);

- атмосфера доверия, возможности для расширения личных и профессиональных контактов в Ассоциации;
- применение цифровых технологий в работе.

5. Способы мотивации членов Ассоциации

5.1. Статусные способы мотивации:

- помощь в организации выступления в роли спикера и оказании поддержки при участии в публичных мероприятиях, конференциях, семинарах и других мероприятий;
- направление арбитражных управляющих на интересные и важные для профессиональной деятельности семинары, и конференции;
- содействие в выдвижении на престижные профессиональные конкурсы, премии;
- возможность представлять Ассоциацию на значимых мероприятиях (форумах, семинарах, конференциях), в том числе международных;
- поручение быть Наставником, привлечение опытных арбитражных управляющих к наставничеству и передаче экспертного опыта.

5.2. Интеллектуально-творческие способы мотивации:

- позитивная оценка профессиональной деятельности арбитражного управляющего с выделением каких-либо конкретных моментов, похвала и размещение информации о члене Ассоциации на интернет ресурсах ААУ «СЦЭАУ»;
- содействие в публикации к печати в профессиональных сообществах, размещение авторских статей на интернет ресурсах Ассоциации;
- направление на курсы повышения квалификации, семинары, интенсивы.

6. Наставничество

6.1. Целями наставничества являются оказание помощи лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, выполнения должностных обязанностей, а также укрепление конструктивного взаимодействия арбитражных управляющих – членов Ассоциации.

Задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в качестве арбитражного управляющего, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- адаптация лица, в отношении которого осуществляется наставничество, условиям осуществления трудовой деятельности;
- развитие у лица, в отношении которого осуществляется наставничество интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности.

6.2. Наставничество устанавливается над арбитражными управляющими впервые принятыми в состав Ассоциации и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, а также над арбитражными управляющими, выразившими желание повысить уровень практических навыков за счет непосредственного взаимодействия с более опытными арбитражными управляющими - Наставниками.

6.3. Наставничество осуществляется на безвозмездной основе.

6.4. Общее руководство наставничеством возлагается на Председателя Совета Ассоциации.

6.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от 6 (шести) месяцев в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право самостоятельно определять продолжительность наставничества в отношении него.

6.6. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- вносить предложения о создании условий для совместной работы, определять форму взаимодействия;
- обращаться к Председателю Совета Ассоциации с просьбой о сложении с него обязанностей Наставника конкретного лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с производственной деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы;
- по согласованию с Ассоциацией определять число лиц, в отношении которых одновременно осуществлять наставничество.

6.7. Наставнику рекомендуется:

- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- оказывать содействие лицу, в исполнении его должностных обязанностей, выполнения заданий и поручений, способствовать изучению законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов

- способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения обязанностей арбитражного управляющего, устранению допущенных ошибок;
- при осуществлении наставничества привлекать лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, к процедурам, которые находятся на начальной стадии. При отсутствии таких процедур привлекать к имеющимся в работе.

6.8. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- практиковаться в разных видах процедур у одного наставника, либо одновременно у нескольких наставников;
- одновременно с прохождением процесса наставничества работать с собственными процедурами;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями;
- обращаться к Председателю Совета Ассоциации с ходатайством о замене наставника.

6.9. Лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, рекомендовано:

- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Ассоциации и руководствоваться ими при исполнении обязанностей арбитражного управляющего;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей арбитражного управляющего в делах, осуществляемых в рамках наставничества;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения обязанностей арбитражного управляющего;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- не совершать поступков, которые могут нанести вред авторитету Наставника и Ассоциации.

6.10. Поощрение Наставника за осуществление наставничества определяется Советом Ассоциации.

Прочитано, прошнуровано и
креплено печатью
на _____ д.

Исполнительный Совет

Галков И. В.

